

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN
SHIFT PAGI DAN KARYAWAN SHIFT SIANG
PADA PT. LION AIR DI BANDARA JUANDA
SUARABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**



Oleh :

**SUNDUSIYAH
NIM : B07207064**

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS X 0.2011 046 Psi	No. REG : 0.2011/psi/46
ASAL BUKU :	
TANGGAL :	

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
JULI 2011**

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN *SHIFT* PAGI
DAN KARYAWAN *SHIFT* SIANG PADA PT. LION AIR DI BANDARA
JUANDA SURABAYA**

Persetujuan Pembimbing

Surabaya, 11 Juli 2011

Skripsi yang telah dikerjakan oleh Sundusiyah dengan nomer induk B07207064
ini telah telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Dosen Pembimbing



Nailatin Fauziah, S.Psi., M.Si

NIP. 197406122007102006

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Sundusiyah.** ini telah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi
Surabaya, 11 Juli 2011.

Mengesahkan

Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel

Dekan,

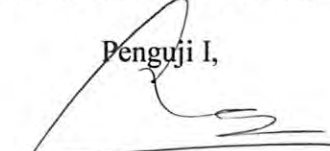
Dr. H. ASWADI, M.Ag
NIP. 196004121994031001

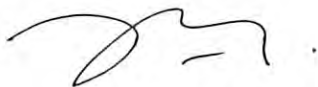
Ketua,

Nailatin Fauziah, S.Psi, M.Si
NIP. 197406122007102006

Sekretaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP. 197605112009122002

Penguji I,

Drs. Bambang Widiatmodjo, M.Si, Psi
NIP. 195501221985031001

Penguji II,

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP. 197403121999032001

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

A. LATAR BELAKANG	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	10

A. Kepuasan Kerja.....	14
a. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	17
1. Kepuasan kerja (<i>discrepancy theory</i>).....	21
2. Kepuasan kerja (<i>equity theory</i>).....	23
3. Kepuasan kerja (<i>two factor theory</i>).....	27
b. Dampak dari kepuasan dan ketidak puasan kerja.....	28
c. Dampaknya Terhadap Produktivitas.....	28
d. Dampak terhadap <i>absenteisme</i> dan <i>Turnover</i>	29
e. Dampak terhadap kesehatan.....	31
f. Besar organisasi dan kepuasan kerja.....	32

A. Rancangan Penelitian.....	41
B. Subyek penelitian.....	43
a. Identifikasi dan Batasan Sampel Penelitian.....	43
b. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
c. Besarnya Sampel.....	46
C. Instrumen Penelitian.....	46
a. Identifikasi Valiabel.....	48
b. Ujin Validitas dan Reliabilitas.....	49
c. Validitas.....	50
d. Reliabilitas.....	50
e. Uji Normalitas Data.....	50
D. Analisia Data.....	51

A. HASIL PENELITIAN.....	54
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	54
a. Persiapan Penelitian.....	54
b. Penyusunan instrumen.....	55
c. Persiapan Skoring Alat Ukur.....	55
d. Persiapan Administrasi.....	55
e. Proses Observasi.....	56
2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
B. PENGUJIAN HIPOTESIS.....	61
C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	62

A. KESIMPULAN	66
B. SARAN	66

LAMPIRAN-LAMPIRAN **69**

DAFTAR GAMBAR

2.1	Gambar Model Hubungan antara Unjuk Kerja dan Kepuasan Kerja.....	29
2.2	Gambar Empat cara mengungkap Ketidak Puasan Karyawan.....	30
2.3	Gambar Kerangka Teoritik.....	40

erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan akurat. Salah satu factor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja termasuk adalah peraturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataanya, di Indonesia dan juga mungkin di Negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Kondisi ini dicerminkan dari banyak kasus demonstrasi karyawan secara besar-besaran yang disebabkan karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan atau perlakuan tertentu dari perusahaan, kondisi itu tentu sangat merugikan bagi perusahaan yang bersangkutan.

Seperti yang dikatakan oleh Allen (As'ad, 1999), tentang arti penting unsure manusia dalam menjalankan roda perusahaan: “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat

dipertimbangkan seorang karyawan, namun hanya beberapa karakteristik pekerjaan yang cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama. Beberapa karakteristik tersebut, yang pada umumnya ditemukan dalam analisa statistic dari beberapa daftar pertanyaan sikap meliputi gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, tema kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi (Wexley & Yukl, 1988).

Masalah kepuasan kerja sebenarnya bukan hal baru, namun sampai saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memahami pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan. Mereka juga menyadari bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja akan mempengaruhi aktivitas proses produksi, serta kurang disadarinya bahwa kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Dengan kata lain, bahwa dalam bekerja setiap orang membutuhkan kepuasan kerja.

Kondisi kerja termasuk jadwal kerja merupakan salah satu factor yang berperan terhadap kepuasan kerja karyawan (Gilmer, 1967). Jadwal kerja ditentukan perusahaan bagi karyawannya disesuaikan dengan proses produksi atau aktifitas kerjanya. Beberapa perusahaan tidak pernah menghentikan proses produksi atau aktivitas kerjanya, bahkan sekitar 50% perusahaan diwilayah Surabaya beroperasi selama 24 jam sehari Dunham (dalam Duchisky, 1987). Untuk merealisasikan proses tersebut tentunya perusahaan membuat suatu jadwal kerja yang beroperasi 24 jam sehari-hariannya.

Jadwal kerja *Shift* merupakan pengembangan dari jadwal kerja *Nonshift* yang dapat membantu perusahaan merealisasikan Operasinya selama 24 jam sehari.

Karyawan *Nonshift* umumnya bekerja dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.00. dalam perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian (Lion Air) karyawan *Shift* bekerja terbagi dalam tiga periode waktu kerja. *Shift* pagi di mulai pukul 05.00 sampai 13.00, *Shift* siang pukul 13.00 sampai pukul 21.00, dan *Shift* sore pukul 16.00 sampai dengan pukul 24.00 tetapi *Shift* sore ini juga digolongkan pada *Shift* siang karena jumlah karyawan yang masuk *Shift* sore hanya berjumlah Satu karyawan saja setiap harinya. beberapa perusahaan menetapkan karyawan bekerja dalam satu shift yang tetap (*Fixed Shift*) dan perusahaan yang lain menetapkan karyawan bekerja dalam shift yang berbeda-beda tiap minggunya.

Diadakan rotasi waktu kerja tersebut agar setiap karyawan dapat melewati semua periode tersebut sehingga dapat meminimalkan rasa ketidak puasan antar karyawan. Pada perusahaan Lion Air karyawan harus melewati rotasi waktu perpindahan setiap lima hari sekali, setiap *Shift* sudah ditentukan jumlah penerbangannya, *Shift* pagi jumlah jadwal penerbangan 26 kali penerbangan sedangkan *Shift* siang 24 penerbangan, jika jadwal terbang semua itu tepat waktu artinya tidak ada jadwal yang tertunda, maka pekerjaan karyawan operasional juga berjalan tepat waktu dan karyawan dapat pulang kerja tepat waktu, tetapi tidak jarang jadwal penerbangan mundur lebih lama dari waktu yang ditentukan karena berbagai kendala seperti kerusakan mesin pesawat, pesawat membutuhkan waktu diistirahatkan untuk tidak dipakai terbang dan berbagai alasan lain-lain, jika jadwal penerbangan mundur pada shift pagi maka akan berimbas pada jadwal kerja *Shift* siang, *Shift* siang akan diberi tambahan pekerjaan-pekerjaan dari *Shift* pagi yang belum terselesaikan, karyawan *Shift* pagi sudah habis jam kerjanya,

karyawan dapat meninggalkan tempat karena ada yang menggantikan karyawan *Shift* siang tetapi *Shift* siang tidak dapat melakukan hal yang sama seperti *Shift* pagi karena tidak ada yang menggantikan pekerjaannya, sehingga karyawan *Shift* siang harus menyelesaikan jadwal penerbangan dalam sehari, dari fenomena lapangan ini ada rasa ketidakadilan dalam kerja jika karyawan merasakan ketidakadilan maka bisa juga karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dari informasi yang peneliti dapatkan dari informan diatas peneliti tertarik menggunakan kepuasan kerja menurut teori keadilan, “jika para karyawan menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka karyawan akan merasakan ketidak puasan dalam kerja”.

Kepuasan kerja dapat memacu semangat kerja, dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan semakin setia mengabdikan kepada perusahaan tanpa ada keinginan keluar atau pindah perusahaan lain yang bisa memenuhi kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan baik yang berskala besar maupun yang berskala kecil harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan baik. perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawannya meningkat. Kepuasan kerja merupakan masalah yang berperan penting bagi kesejahteraan dan kebahagiaan para karyawan. selain itu kepuasan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan loyalitas karyawan (Wahyudi & Engko, 2006).

yang bersangkutan. Aktivitas dalam kerja mengandung unsure suatu kegiatan social, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Pada hakikatnya orang bekerja tidak saja untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik yang secara psikologis dapat pula meningkatkan harga diri seseorang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari segi kepuasan kerja dapat timbul pertanyaan sebagai berikut: betulkah bahwa kepuasan kerja tersebut akan menimbulkan prestasi kerja. Jawabannya adalah belum tentu! meskipun, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang tinggi pula. Dalam kenyataannya di dunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak karyawan yang merasa kepuasan kerja yang tinggi namun produktivitas kerjanya rata-rata saja; sehingga terlihat bahwa kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan motivator kuat, meskipun bagaimanapun juga kepuasan kerja itu selalu penting artinya bagi organisasi. Sementara pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan meninggalkan kepuasan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan *Shift* Pagi & *Shift* Siang Pada PT. Lion Air di Bandara Juanda Surabaya.

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan *shift* Pagi & *Shift* Siang Pada PT. Lion Air di Bandara Juanda Surabaya.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritik bagi ilmu pengetahuan, perusahaan, penelitian dan bagi peneliti lain. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi teoritik tentang perbedaan kepuasan kerja antara karyawan *Shift Pagi & Shift Siang*
2. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai kepuasan kerja pada karyawan *Shift Pagi & Shift siang*. sehingga perusahaan dapat melakukan tindakan yang tepat jika karyawan merasa adanya ketidak puasan.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pengembangan teori lain dan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topic bahasan ini.

BAB II : Kajian Pustaka

Shift kerja adalah bentuk penjadwalan kerja dimana kelompok kerja mempunyai alternative untuk tetap bekerja dalam perpanjangan operasi atau operasi terus-menerus (Ringgio, 1996).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Factor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kondisi kerja termasuk jadwal kerja merupakan salah satu factor yang berperan terhadap kepuasan kerja karyawan (Gilmer, 1967).

BAB V : Penutup

Bab ini Yang terdiri kesimpulan dari penelitian yang diteliti dan saran yang diberikan kepada peneliti, dalam hal ini hasil penelitian ini Perbedaan jadwal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Operasional Lion Air di Bandara Juanda Surabaya.

needs. ” secara singkat, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Menurut Howell 1986 (Munandar 2004), memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Blum (dalam As'ad,1999) kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang dipunyai seorang pekerja. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap adalah yang berhubungan dengan pekerjaan beserta fungsi-fungsi yang spesifik seperti pengawasan, upah, kesempatan promosi, kondisi kerja, pengakuan terhadap kecakapan, penilaian kerja yang sehat, hubungan social di dalam pekerjaan, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap para pekerja.

Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam hasil kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja, walaupun sulit dan abstrak, tetapi perlu mendapatkan perhatian, (Indrawijaya, 1989).

Menurut As'ad (1999) secara umum pengertian kepuasan kerja adalah pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Timbulnya perasaan itu tentunya tidak

situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi social, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Tiffin (dalam As'ad, 1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan kerjasama karyawan. Hal ini mendukung pernyataan yang di kemukakan oleh Musselman dan Jackson (1989) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap terhadap situasi tertentu yang dihadapi individu dalam bekerja termasuk didalamnya sifat pekerjaan itu sendiri, cara penyeliaan atas mereka, gaji yang diterima, sifat interaksi rekan sekerja dan peluang yang tersedia untuk kemajuan.

Sutrisno (dalam Anoraga 1992), dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi social, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Dari definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa batasan yang sederhana mengenai kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan sikap umum individu terhadap factor-faktor yang berkaitan dengan penilaian pekerja terhadap pekerjaan, kondisi, situasi serta lingkungan kerjanya dan factor-faktor yang berhubungan dengan kehidupan pada umumnya pada suatu waktu tertentu.

diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja), (b) Factor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan: (sikap, umur, jenis kelamin), (c) Factor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: (keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan).

Menurut Brown (dalam Anoraga,1992) factor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu: kedudukan, pangkat jabatan, masalah umur, jaminan financial dan jaminan social, mutu pengawasan.

Menurut Anthony 1977 (dalam Anoraga,1992) ada factor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: kita harus menyukai pekerjaan kita, kita harus berorientasi mencapai prestasi yang tinggi, kita harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan.

Menurut Horold (As'ad 1999), mengemukakan pendapat tentang factor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun factor-faktor tersebut adalah:

Faktor hubungan antar karyawan (hubungan manager dengan karyawan, faktor fisis kondisi kerja, hubungan social diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja), faktor individual yaitu yang berhubungan dengan (sikap terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin), faktor luar (*extern*) yang berhubungan dengan (keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan).

Menurut Ghiseli 1950 (As'ad 1999), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: **(a)** kedudukan (posisi): umumnya manusia

.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sepsikan adanya ke

sepsikan adanya ke

sepsikan adanya ke

sepsikan adanya ke

2. Kepuasan kerja menurut teori keadilan

Equity theory ini pertama kali dicetuskan oleh Zaleznik pada tahun 1958, kemudian dikembangkan oleh J.Stacy adam pada tahun 1963. Teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan social, juga didasarkan pada asumsi bahwa individu termotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan (Wexley & Yukl, 1988).

Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* ada empat, yaitu: *input*, *outcomes*, *comparison person* dan *equity-inequity* (Wexley & Yukl, 1988)

Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan atau dukungan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini meliputi: pendidikan, pengalaman, masa kerja, kecakapan atau keterampilan, jumlah jam kerja, banyaknya usaha yang dikerahkan, usia, prestasi kerja dan sebagainya.

Outcomes adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti: gaji atau upah, penghargaan, simbol status serta kesempatan untuk berhasil atau dipromosikan, pengakuan, tunjangan, tanggung jawab, fasilitas kerja dan sebagainya.

Comparison person adalah setiap kelompok atau orang digunakan oleh karyawan bersangkutan sebagai perbandingan mengenai rasio dari input dan outcomes yang dimilikinya. *Comparison person* ini biasa berupa seseorang diperusahaan yang sama atau ditempat lain atau bisa perilaku dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Dalam penelitian ini *comparison person* adalah orang-orang diperusahaan yang sama berbeda jadwal kerja.

Equity-inequity adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-outcomes* dirinya dengan rasio *input-outcomes* orang lain (*comparison person*). *Equity* adalah suatu keadaan yang dipandang seimbang atau sama antara *input* dan *outcomes* pada dirinya dengan yang ada pada *comparison person*. Sedangkan *inequity* adalah suatu keadaan yang dipandang seimbang atau sama atau tidak sama oleh seseorang terhadap perbandingan *outcomes* dan *input* pada dirinya dengan yang ada pada *comparison person*. Bila perbandingan itu dianggap adil, maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*) bisa menimbulkan kepuasan bisa

Perubahan prosedur untuk memulihkan keadilan

1. Perubahan masukan. Karyawan dapat menentukan bahwa ia akan mempergunakan lebih sedikit waktu atau usaha untuk pekerjaan.
2. Perubahan keluaran. Karyawan dapat menentukan untuk memproduksi unit lebih banyak karena penerapan rencana upah perpotong.
3. Perubahan sikap. Dari pada mengubah masukan atau keluaran, karyawan dapat bersungguh-sungguh mengubah sikapnya. Dari pada benar-benar mempergunakan lebih banyak waktu dalam pekerjaan, karyawan dapat memutuskan bahwa “saya mempergunakan waktu secukupnya” untuk memberikan sumbangan yang baik.

4. Mengubah/mengganti orang yang jadi pembanding. Orang yang jadi pembanding dapat diubah dengan membuat perbandingan dengan rasio masukan/keluaran dari beberapa orang lainnya. Perubahan ini dapat memulihkan keadilan.
5. Mengubah masukan atau keluaran dari orang yang dijadikan pembanding. Jika orang yang jadi pembanding adalah rekan sekerja tersebut. Dengan meminta orang yang jadi pembanding itu bekerja agak lambat atau tidak terlalu cepat, adalah satu contoh yang dilakukan.
6. Mengubah situasi. Keluar dari pekerjaan tersebut akan mengubah perasaan tidak-adil. Juga ada kemungkinan beralih tugas untuk keluar dari situasi yang tidak adil tersebut.

Masing-masing metode tersebut dirancang untuk mengurangi atau mengubah perasaan yang tidak menyenangkan dan ketegangan yang ditimbulkan ketidakadilan. Teori keadilan mengajarkan bahwa bilamana terjadi ketidakadilan, seseorang akan termotivasi untuk melakukan satu atau lebih dari keenam langkah tersebut. (Gibson dkk, 1997)

3. Kepuasan kerja menurut *two factor theory*

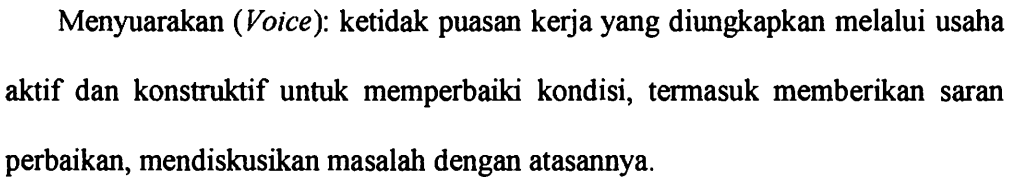
Kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidak puasan kerja Herzberg dkk, 1966 (dalam Wexley, 1992). Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*disatisfiers*" dan "*satisfiers*". *Disatisfiers* meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, kondisi kerja dan status, jumlah tertentu dari *disatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar manusia misalnya


```
graph LR; A([Unjuk kerja]) --> B[Ganjaran intrinsik]; A --> C[Ganjaran ekstrinsik]; B --> D([Kepuasan]); C --> D; E[Ganjaran yang dipersepsikan sebagai wajar] --> D;
```

d. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*)

Menurut Robbins 1998 (Munandar 2004), ketidak puasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkam ke dalam berbagai macam cara.

keluar (*Exit*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.



Kesetiaan (*Loyalty*: ketidak puasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan

Gambar 2.2 Empat Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Karyawan

terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

e. Dampak terhadap kesehatan

Kornhauser (Munandar, 2004) telah mengadakan kajian tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling menguatkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negative juga pada yang lain.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif. Tanpa tindakan koreksi, organisasi besar akan “menenggelamkan” orang-orangnya dan sebagai proses seperti partisipasi, komunikasi dan koordinasi kurang lancar. Karena kekuasaan pengambilan keputusan terletak jauh dari pada karyawan, mereka sering merasa kehilangan peranan. Disamping itu, lingkungan kerja yang terlalu besar juga menghapuskan berbagai elemen kedekatan pribadi, persahabatan dan “kehangatan” kelompok kerja kecil yang merupakan faktor penting kepuasan kerja karyawan.

Istilah “besar atau ukuran organisasi” berkaitan dengan besarnya satuan pengoperasian, seperti sebuah pabrik cabang, bukan dalam arti satuan perusahaan sebagai keseluruhan. Akhirnya karena ada hubungan antara besar organisasi dan kepuasan kerja, fungsi personalia dalam organisasi-organisasi besar mungkin mempunyai atau menghadapi kesulitan lebih berat untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 Bab XI tentang hubungan industrial, disebutkan bahwan setiap perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari 10 orang wajib melaporkan dan membuat peraturan perusahaan. Standard peraturan perusahaan diantaranya termasuk masalah waktu kerja, jumlah jam kerja,

kesejahteraan, dan perlindungan. Setiap aktifitas kerja yang memakan waktu 1 hari 24 jam dengan system *Shift* ditetapkan dalam peraturan pemerintah agar menjadi acuan perusahaan dalam penetapan peraturan perusahaan.

Perkembangan iklim perindustrian yang cepat membuat persaingan antara perusahaan baik dalam bidang barang dan jasa semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha menciptakan tingkat kebutuhan yang tinggi kepada obyek pengguna produk selalu membutuhkan perusahaan mereka sehingga mereka dapat memenangkan persaingan tersebut. Dan untuk mempertahankan tingkat kebutuhan tersebut, maka hubungan yang berkesinambungan antara pencipta produk dan pemakaian produk harus tetap dipertahankan. Maka dari itu tidak heran jika beberapa perusahaan tidak menghentikan proses produksinya, bahkan 50% perusahaan di Indonesia beroperasi selama 24 jam sehari.

Tentunya tidak ada orang yang bekerja selama 24 jam sehariannya secara terus-menerus. Selain tidak ada yang tahan lama, juga kurang manusiawi. Oleh karena itu dibuatlah suatu jadwal kerja yang dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan namun diupayakan juga untuk mengeksploitasi pemberdayaan manusia secara besar-besaran. Jadwal kerja tersebut adalah:

a. Jadwal kerja *Shift*

Kroemer, dkk (1994) menjelaskan bahwa pekerja *rotating Shift* yaitu suatu mekanisme kerja yang dijalankan oleh dua atau lebih pekerja atau tim secara berangkaian pada lokasi kerja yang sama secara teratur lebih dari beberapa hari. Bagi individu, *Shift* kerja dipandang sebagai pekerjaan pada tempat yang sama secara teratur pada waktu yang bervariasi atau *discontinuous, rotating shift*.

Kerja *Shift* berbeda dengan kerja “normal” sehari-hari, dimana kerja ditampilkan secara teratur lebih dari satu shift selama 24 jam perhari. Satu *Shift* bisa kurang atau lebih dari 8 jam. pengertian mengenai kerja *Shift* hanya pada kerja yang berlangsung malam hari yakni pukul 23.00 sampai 07.00. kemungkinan tentang satu dari empat orang terkena jadwal kerja *Shift* dari pada jadwal kerja yang teratur sehari-hari di Negara berkembang (Mohan, 1989).

Jadwal kerja *Shift* sebenarnya merupakan pengembangan dari jadwal kerja *Nonshift* yang dapat membantu perusahaan merealisasikan operasinya selama 24 jam sehari. Umumnya karyawan *Shift* bekerja terbagi menjadi 3 periode waktu kerja yaitu: pagi dimulai pukul 07.00 sampai 15.00, sore pukul 15.00 sampai 23.00 dan malam 23.00 sampai 07.00.

Beberapa perusahaan menetapkan karyawan bekerja dengan *Shift* yang berbeda-beda tiap minggunya (*rotation shift*) dan perusahaan yang lain menetapkan karyawannya bekerja dalam satu shift yang tetap (*fixed shift*). Perusahaan yang menggunakan system *rotation shift* , karyawan bisa saja bekerja pada periode pertama beberapa waktu tertentu kemudian berpindah lah periode lainnya dan demikian seterusnya. Diadakan perpindahan waktu bekerja agar setiap pekerja melewati periode tersebut sehingga meminimalkan efek-efek negative yang terjadi akibat seseorang bekerja malam hari, selain itu dapat diminimalkan rasa ketidak adilan antara pekerja.

Dengan melihat efek-efek negative yang dirasakan oleh karyawan *Shift*, Heneman (1980) mengatakan bahwa umumnya, karyawan yang bekerja dengan jadwal kerja shift menunjukkan tampilan dan kepuasan kerja yang rendah serta tingkat absensi dan kecelakaan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan *Nonshift*. Demikian pula menurut Jamal (1981) bahwa karyawan *Nonshift* lebih baik kesehatan mental, kepuasan kerja serta keterlibatan sosialnya dibandingkan dengan karyawan *Shift*. Meskipun demikian, keberadaan karyawan *Shift* akan mendukung keberadaan karyawan *Nonshift*, sehingga perusahaan dapat beroperasi selama 24 jam sehari.

Kepuasan kerja ini muncul secara *social comparative*, maksudnya, kepuasan itu dicapai melalui proses perbandingan antara satu orang dengan orang lain, antara karyawan *Shift Pagi* & *Shift Siang*.

Seorang karyawan *Shift* Pagi, dapat membandingkan usaha, aspek-aspek pekerjaannya dengan imbalan yang diterimanya dengan usaha, aspek-aspek pekerjaannya dengan imbalan yang diterima oleh karyawan *Shift* Siang. Dan sebaliknya, karyawan *Shift* Siang membandingkan dengan *Shift* pagi. dapat membandingkan usaha, aspek-aspek pekerjaan dengan imbalan yang diterimanya dengan usaha dan aspek-aspek pekerjaan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan *Shift* pagi. Perbandingan ini dapat menimbulkan perasaan adil atau tidak adil yang kemudian akan mengarah pada rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Usaha (*input*) yang berbeda namun memperoleh imbalan yang seimbang atau sama akan dapat menimbulkan ketidak puasan bagi individu yang melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan Format penelitian deskripsi bertujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tersebut. Pada umumnya penelitian ini menggunakan statistik inferensial untuk menganalisis data penelitian.

Format deskripsi survei mempunyai sifat yang deskriptif membuat penelitian ini tidak jauh berbeda dengan studi kasus. Pada survei, ciri pemairan ditonjolkan di hampir semua pengungkapannya, dan karena populasinya yang luas menyebabkan penelitian ini tidak mampu mencapai ke dalam data seperti dalam studi kasus. Ketidak mampuan ini menyebabkan penelitian survei bersifat dangkal, dipermukaan dan hanya menguliti saja. Akan tetapi dengan survei memungkinkan kita menggeneralisasi suatu gejala sosial atau variabel sosial tertentu kepada gejala sosial atau variabel sosial dengan populasi yang besar.

Penelitian survei ini mengadakan penelitian dengan mengambil populasi, karena populasi itu besar. Karena populasi besar itu dimungkinkan pula peneliti menggunakan sampel guna meringgakan penelitian.

Pengolahan hasil penelitian dengan statistik deskriptif digunakan pada penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan hanya

menggambarkan keadaan gejala sosial apa adanya, tanpa melihat hubungan yang ada. (Bungin, 2005)

B. Subyek Penelitian

(a.) Identifikasi (Sejarah) dan batasan Sampel Penelitian

Perjalanan panjang yang telah ditempuh Lion Air berawal dari penerbangan domestik yang kecil. Setelah 13 tahun pengalaman di bisnis wisata yang ditandai dengan kesuksesan biro perjalanan Lion Tours, kakak-beradik Kusnan dan Rusdi Kirana bertekad menjadikan impian mereka untuk memiliki usaha penerbangan menjadi kenyataan. Dibekali ambisi yang tinggi dan modal awal 10 juta dolar Amerika Serikat, Lion Air didirikan pada bulan september 1999 penerbangan perdana lion air pada tanggal 30 juni 2000 dengan hanya satu pesawat boing 737-200 dengan rute Jakarta Pontianak. Kini setelah sepuluh tahun beroperasi Lion Air memiliki 53 pesawat dengan melayani ± 300 rute penerbangan, untuk meleyani penerbangan domestik dan penerbangan international. Visi Lion Air yaitu "Menjadi perusahaann penerbangan Swasta Nasional yang melayani penerbangan domestik dan international dengan pedoman kepada prinsip-prinsip keselamatan dan keamanan penerbangan yang telah ditetapkan" memiliki misi untuk "menjadi perusahaan penerbangan National yang menjadi penyedian transpotasi udara yang inovatif , efisien dan profesional". Dalam menjangkau berbagai kota di indonesia sehingga banyak menjadi pengguna yang dapat terbang dengan armada pesawat Lion Air. Untuk menunjukan komitmennya akan keselamatan penerbagan,

Lion Air telah membentuk direktorat *safety, security and quality* atau SSQ yang bertanggung jawab untuk menjaga pesawat keuntungan aset keselamatan keamanan dan kualitas, program *safety* manajemen sistem merupakan cara untuk mengendalikan resiko dengan cara menanamkan budaya keselamatan pada seluruh staff serta terus meningkatkan kewaspadaan terhadap isu-isu keselamatan di Lion Air dengan penerapan *safety powersy* dan manajemen sistem yang menyeluruh Lion Air berhasil menjaga tingkat *safety* serta terbuka terhadap seluruh customer untuk mengaudit operasional Lion Air sejalan dengan sertifikasi berstandar keselamatan operasional tertinggi sebagai maskapai yang terus menauiditori sistem operasi dan menejemennya untuk meraih standar international dan diakui dunia. Selama sepuluh tahun beroperasi beragam prestasi telah diraih Lion Air diantaranya yaitu: penghargaan dari wali kota Makassar sebagai pelopor penerbangan murah, penghargaan pajak tahun 2004-2005, PADMA AWARD menteri sosial RI sebagai perusahaan penerbangan yang paling efektif melakukan aktifitas sosial tahun 2005, operator terbesar BOEING 737-900 ER dan masih banyak lagi penghargaan yang telah diperoleh.

Dalam metode penelitian kata populasi sangat populer, digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Pada angket kepuasan kerja menggunakan skala likert, dimana dalam metode tersebut seseorang dijadikan responden terhadap suatu dasar penentuan skalanya (singaribuan dan effendi, 1995). Penentuan nilai skala likert dilakukan dengan menentukan nilai dari setiap alternative jawaban yang bergerak dari satu sampai lima (1-5). Tapi dalam penelitian ini skala likert telah diadaptasi dengan menggunakan alternative jawaban yang bergerak dari satu sampai empat (1-4). Penggunaan skala likert yang bergerak dari satu sampai empat (1-4) untuk menghindari munculnya alternative jawaban yang mengarah pada sifat netral atau ragu-ragu karena untuk amannya individu lebih memilih bersikap abstain. Untuk masing-masing dibagi menjadi dua bagian besar yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung) dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung) dan masing-masing pilihan mempunyai bobot sendiri. Untuk itu subyek memilih pernyataan yang termasuk *favorable* (mendukung), antara lain: (1) Sangat setuju (SS) mendapatkan nilai empat, (2) Setuju (S) mendapatkan nilai tiga, (3) tidak setuju (TS) mendapat nilai dua, (4) sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai satu. Dan jika subyek memilih pernyataan yang termasuk bagian *unfavorable* (tidak mendukung) pilihannya: (1) Sangat setuju (SS) mendapatkan nilai satu, (2) Setuju (S) mendapatkan

Pada angket kepuasan kerja menggunakan skala likert, dimana dalam metode tersebut seseorang dijadikan responden terhadap suatu dasar penentuan skalanya (singaribuan dan effendi, 1995). Penentuan nilai skala likert dilakukan dengan menentukan nilai dari setiap alternative jawaban yang bergerak dari satu sampai lima (1-5). Tapi dalam penelitian ini skala likert telah diadaptasi dengan menggunakan alternative jawaban yang bergerak dari satu sampai empat (1-4). Penggunaan skala likert yang bergerak dari satu sampai empat (1-4) untuk menghindari munculnya alternative jawaban yang mengarah pada sifat netral atau ragu-ragu karena untuk amannya individu lebih memilih bersikap abstain. Untuk masing-masing dibagi menjadi dua bagian besar yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung) dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung) dan masing-masing pilihan mempunyai bobot sendiri. Untuk itu subyek memilih pernyataan yang termasuk *favorable* (mendukung), antara lain: (1) Sangat setuju (SS) mendapatkan nilai empat, (2) Setuju (S) mendapatkan nilai tiga, (3) tidak setuju (TS) mendapat nilai dua, (4) sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai satu. Dan jika subyek memilih pernyataan yang termasuk bagian *unfavorable* (tidak mendukung) pilihannya: (1) Sangat setuju (SS) mendapatkan nilai satu, (2) Setuju (S) mendapatkan

nilai dua, (3) tidak setuju (TS) mendapat nilai tiga, (4) sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai empat.

Untuk mengatasi kekeliruan dalam pembuatan aitem, sebelum penyusunan item terlebih dahulu dibuat kerangka teoritik mengenai hal-hal yang ingin diungkap. Kerangka ini disebut sebagai rancangan angket (*blue-print*)

Tabel Blue-Print 3.1

NO	Aspek-aspek	ITEM	
		F	UF
1	Pendidikan	Biodata	
2	Masa Kerja	1, 31	28, 32
3	Prestasi Kerja	29, 11	35, 30
4	Kondisi Kerja	2, 4	3, 33
5	Pekerjaan itu Sendiri	5, 34	6, 10
6	Usia	Biodata	
7	Keterampilan	7, 23	8, 24
8	Kompensasi	9, 25	12, 14
9	Promosi	15, 13	22, 26
10	Fasilitas	17, 21	16, 20
11	Penghargaan	19, 27	36, 18
Jumlah Item		36	

a. Identifikasi Variabel

Definisi operasional menurut Nasir (1999) adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam analisa lebih lanjut masing-masing variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah tingkat pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan yang menyenangkan atau perasaan tidak menyenangkan yang diukur dengan skala kepuasan kerja.

c. Validitas

Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan valid bila benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Setidaknya, validitas item bertujuan untuk menguji apakah butir pernyataan benar-benar telah sah atau setidaknya dapat ditetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diteliti. Dalam hal ini kesahihan butir dihitung menggunakan program SPSS *for Windows 14.00*.

d. Reliabilitas

Reabilitas alat ukur adalah sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Hasil pengukuran seharusnya tetap konsisten bisa dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama perhitungan harus dilakukan hanya pada aitem-aitem yang sudah memiliki validitas (Ancok, 1985). Maksud dari menentukan reliabilitas tersebut adalah melihat ketepatan, keakuratan suatu instrumen pengukuran. Keseluruhan perhitungan dalam penelitian ini baik uji validitas maupun reliabilitas akan menggunakan bantuan computer SPSS 14,00 *for Windows*.

e. Uji Prasyarat Normalitas Data

Sebelum analisa dilakukan, maka prasyarat yang harus dipenuhi adalah mengetahui apakah sampel atau populasi yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak, dengan teknik uji kolmogorov smirnov dan *Shapiro-wilk* akan dijelaskan sejauh mana data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah jika suatu dikatakan normal apabila signifikansi >

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis. Dari kedua rumus ini yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah rumus yang harga U lebih kecil untuk dibandingkan dengan U tabel, adapun rumus *Mann-Whitney U* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1. \quad U_1 &= n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} \cdot R_1 \\ 2. \quad U_1 &= n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} \cdot R_2 \end{aligned}$$

n_1 = jumlah sampel 1

n_2 = jumlah sampel 2

U_1 = jumlah sampel peringkat 1

U_2 = jumlah sampel peringkat 2

R_1 = jumlah rangking pada sampel n_1

R_2 = jumlah rangking pada sampel n_2

Menentukan rumus hipotesis:

Ha: $b_i \neq 0$, berarti Terdapat Perbedaan Kepuasan Kerja antara karyawan *Shift* Pagi & *Shift* Siang dibagian Operasional Lion Air.

b. Penyusunan Instrumen

Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrument penelitian ini yaitu; pertama peneliti menentukan indikator-indikator dari variabel penelitian yaitu variabel kepuasan kerja yang intrumennya disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan landasan teori yang dipakai.

Setelah blue print atau kisi-kisi tersusun lengkap dengan proporsinya, peneliti kemudian membuat aitem-aitem berdasarkan blue print yang mencakup item soal yang mengandung pernyataan yang sifatnya positif (*favorable* atau yang mendukung) konstruk teori dan aitem soal yang mengandung pernyataan yang sifatnya negatif (*unfavorable* atau yang tidak mendukung) dengan konstruk teori, kemudian aitem-aitem yang dibuat tersebut dipertimbangkan kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan.

c. Penentuan Skoring Alat Ukur

Setiap item yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternatif jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala likert, dengan alternatif jawaban yang bergerak dari interval 1 sampai 4, yaitu setiap item favourable atau unfavourable mempunyai jawaban; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

d. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian: pertama, mengajukan Surat Permohonan Ijin

e. Proses Observasi

Observasi ini dilakukan pada saat *Shift Pagi*, dari jam masuk kerja yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 05.00 karyawan yang datang tepat waktu hanya beberapa karyawan saja, banyak karyawan yang terlambat datang setidaknya lima menit sampai tiga puluh menit, dengan alasan “walaupun saya masuk kerja tidak tepat waktu, waktu kerja saya selalu

Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,01 sampai 1,00, jika koefisien mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,746 > 0,227, maka instrument kepuasan kerja tersebut reliabel artinya semua aitem tersebut sangat reliable sebagai instrument pengumpulan data. Berdasarkan nilai koefisien *cronbach's alpa* sebesar 0,746 Maka alat ukur kepuasan kerja ini dapat digunakan untuk mengukur skala kepuasan kerja.

Keseluruhan perhitungan dalam penelitian ini baik uji validitas maupun reliabilitas akan menggunakan bantuan computer SPSS 14,00 *for Windows*.

Setelah hipotesis ditentukan dan mulailah menyusun instrumen atau alat ukur, yaitu dengan instrumen penelitian ini dapat dikumpulkan data sebagai alat untuk menyatakan untuk menyatakan besaran presentase, setelah data-data dapat terkumpulkan lalu diuji reabilitas dan validitas alat ukur tersebut untuk mengetahui apakah alat ukur dikatakan reliabel, karena reliabel merupakan syarat mutlak untuk menentukan pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang satu lagi, dan reability menjadi syarat bagi validitas suatu tes, tes yang tidak reliabel dengan sendirinya tidak valid (Nasution, 2003). Dari uji reabilititas menggunakan SPSS Versi 14,00 *For windows* memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,746 karena sudah mendekati nilai satu maka alat ukur ini dikatakan reliabel, hal ini akan disajikan pada tabel berikut:

Reliability Statistics

Syarat bahwa aitem-aitem tersebut valid adalah nilai korelasi (r) hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r table dimana untuk subyek ketentuan $df = N - 2$ pada penelitian ini karena $N = 80$, berarti $80 - 2 = 78$ dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh r table = 0,227. Pengujian validitas adalah suatu alat ukur berkualitas baik, kalau valid jika item tersebut mempunyai dukungan kuat terhadap skor total.

Dari hasil uji validitas 36 aitem skala kepuasan kerja pada karyawan oprasional lion air bandara juanda Surabaya terdapat 20 aitem yang valid yaitu nomer 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 25, 31, 32, 33, 34, 35. Dan aitem yang gugur ada 16 aitem yaitu nomer 5, 6, 7, 10, 11, 12, 18, 20, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 36. Kemudian dianalisis kembali dengan aitem-aitem yang valid saja, 20 aitem valid yang diuji kembali memperoleh hasil valid semua, jadi dari ke 36 aitem yang valid ada 20 aitem, dan data aitem yang tidak valid (Gugur) ada 16 aitem dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel aitem-aitem yang Valid 4.2

ITEM	Item Corrected	R tabel	Keterangan
ITEM 1	0.482	0.227	Valid
ITEM 2	0.415	0.227	Valid
ITEM 3	0.287	0.227	Valid
ITEM 4	0.253	0.227	Valid
ITEM 8	0.228	0.227	Valid
ITEM 9	0.366	0.227	Valid
ITEM 13	0.544	0.227	Valid
ITEM 14	0.277	0.227	Valid
ITEM 15	0.333	0.227	Valid
ITEM 16	0.270	0.227	Valid
ITEM 17	0.302	0.227	Valid
ITEM 19	0.413	0.227	Valid
ITEM 21	0.300	0.227	Valid
ITEM 22	0.511	0.227	Valid
ITEM 25	0.508	0.227	Valid
ITEM 31	0.277	0.227	Valid
ITEM 32	0.356	0.227	Valid
ITEM 33	0.297	0.227	Valid
ITEM 34	0.243	0.227	Valid
ITEM 35	0.277	0.227	Valid

Tabel aitem-aitem yang gugur 4.3

ITEM	Item Corrected	R tabel	Keterangan
ITEM 5	0.069	0.227	Gugur
ITEM 6	-0.019	0.227	Gugur
ITEM 7	0.106	0.227	Gugur
ITEM 10	0.157	0.227	Gugur
ITEM 11	0.004	0.227	Gugur
ITEM 12	0.222	0.227	Gugur
ITEM 18	0.162	0.227	Gugur
ITEM 20	0.166	0.227	Gugur
ITEM 23	-0.165	0.227	Gugur
ITEM 24	-0.085	0.227	Gugur
ITEM 26	0.084	0.227	Gugur
ITEM 27	0.198	0.227	Gugur
ITEM 28	0.099	0.227	Gugur
ITEM 29	-0.07	0.227	Gugur
ITEM 30	0.08	0.227	Gugur
ITEM 36	0.026	0.227	Gugur

Uji Normalitas data adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variable-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi normal atau tidak, Adapun uji Normalitas data yang digunakan ini adalah menggunakan *kolmogorov smirnov* dan *Shapiro wilk*.

	jadwalker	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja karyawan	Shift pagi	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%
	Shift siang	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

Pada uji *kolmogorov Smirnov* dengan keterangan adalah sama dengan uji *liliefor*, maka dapat diperoleh harga signifikansi:

- Untuk nilai kepuasan karyawan Operasional Lion Air yang bekerja pada *Shift* pagi dengan *signifikansi* $0,005 < 0,05$, maka data bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.
- Untuk nilai kepuasan karyawan Operasional Lion Air yang bekerja pada *Shift* Siang dengan *signifikansi* $0,047 > 0,05$, maka data bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.

dan karyawan *Shift* siang bagian Operasional perusahaan penerbangan Lion Air Bandara Juanda Surabaya.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Adapun hal-hal lain yang mendukung hasil-hasil penelitian ini antara lain adalah tingkat kesahian dan keandalan alat ukur yang cukup memenuhi persyaratan. Disamping itu karena terpenuhinya semua karakteristik sampel seperti yang disyaratkan sebelumnya serta situasi yang juga mendukung pada saat penelitian, kesungguhan dalam mengisi atau menjawab angket.

Tabel Perbedaan Ranks Kepuasan Kerja 4.8

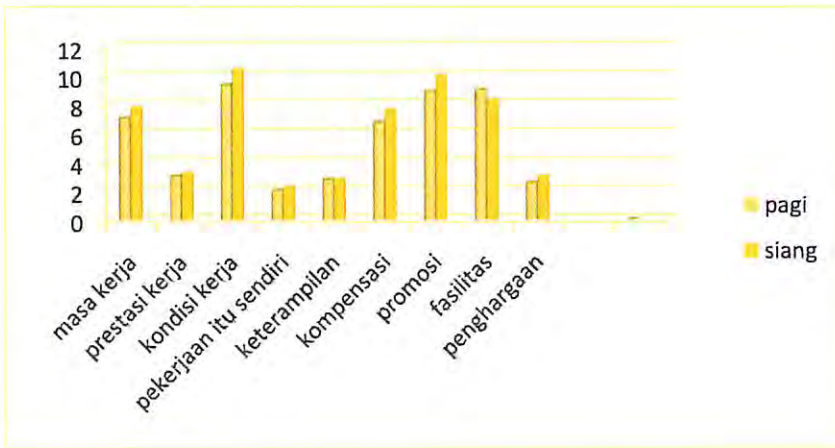
	jadwalkar	N	Mean Rank	Sum of Ranks
kepuasan kerja karyawan	Shift pagi	40	32.64	1305.50
	Shift siang	40	48.36	1934.50
	Total	80		

Prinsip teori yang menjadi landasan penelitian adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas, sekantor ataupun setempat lain. Dalam penelitian ini yaitu: karyawan *Shift* pagi membandingkan dengan karyawan *Shift* siang, karena situasi dan kelasnya sama dan pekerjaannya sama hanya saja yang membedakan jadwal kerja mereka.

Teori ini juga dapat diartikan, bahwa seorang karyawan akan membandingkan usaha dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang serupa (Gibson & Ivancevich, 1988). Dalam penelitian

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan mereka (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada jika rasio tersebut tidak sepadan; rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin lebih besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya dilihat dari hasil perhitungan statistik rasio karyawan *shift* pagi $32,64 <$ karyawan *shift* siang $48,36$, hasilnya tidak seimbang dan ketidakadilan dikatakan ada karena ketidakseimbangan rasio *input* dan *outputs*.

Dari pembahasan diatas ada bayak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja karena nilai *Frequencies* yang lebih tinggi yaitu kondisi kerja (9.3500 dan 10.3750), dari faktor-faktor lain adalah masa kerja (7.0500 dan 7.7500), prestasi kerja (3.0250 dan 3.1750), kondisi kerja (9.3500 dan 10.3750), pekerjaan itu sendiri (2.0250 dan 2.1750), keterampilan (2.7750 dan 2.7000), kompensasi (6.7500 dan 7.5750), promosi (8.9000 dan 9.9250), fasilitas (7.2250 dan 8.2250), penghargaan (2.5500 dan 2.9500), nilai-nilai ini dilihat dari perhitungan *Frequencies* dan pada tabel *statistic* hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gilmer.



Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Factor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kondisi kerja termasuk jadwal kerja merupakan salah satu factor yang berperan terhadap kepuasan kerja karyawan (Gilmer, 1967).

Kelemahan penelitian ini yaitu, peneliti mengukur kepuasan kerja karyawan hanya satu kali setiap subjek dan pada satu kali *Shift*, padahal akan lebih Valid apabila pada setiap subyek di ukur kepuasan kerjanya setiap pergantian Shift.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui proses Uji *Manna-Whitney U-tes* diperoleh hasil:

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Dengan mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh jadwal kerja, diharapkan perusahaan dapat

[illegible][illegible]

- [illegible]

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, J (1985). *Teknik penyusunan Skala Pengukuran*, yogyakarta: pusat penelitian kependudukan U. G. M.
- Anoraga, panji (1992) *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad M. S.U. (1999). *Psikologi industry Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Edisi IV. Yogyakarta: liberty Yogyakarta.
- Azwar, S . (2007) *Reabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhan, B. (2005) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, jakarta: kencana prenada media group.
- Davis, dkk (1989). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi VII. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevis, J.M, & Donnely, J.H. (1988). *Organisasi dan Manajemen* Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani (2001) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Indrawijaya, Adam (1989) *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Bandung.
- Manullang. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Munandar, Ashar (2001) *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI.
- Musselman, v.A & Jackson, J.H. (1989). *Ekonomi Perusahaan: Konsep-konsep dan Peraktek Sezaman*. Edisi X jilid 1. Jakarta: intermedia
- Robbins, S.P. (1996) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Setiani, T (2004) *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Manajerial dan Non Manajerial*. Surabaya: UBAYA fak psikologi.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K.N & Yulk, (1988). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: PT. Bina Aksara.